

Unsere Zukunft mitbestimmen

STANDPUNKT

Unternehmen agieren immer kurzfristiger. Für das wechselnde Management zählt die schnelle Rendite. Investitionen und Innovationen bleiben auf der Strecke. Das muss sich ändern: mehr Mitbestimmung und Beteiligung für Beschäftigte und Betriebsräte, um die Zukunft von Betrieben und Arbeitsplätzen zu sichern.



Immer mehr Rendite, immer schneller. Was in zehn Jahren ist, interessiert nicht. Die Finanzmärkte haben in den Betrieben vieles verändert. Unternehmerische Entscheidungen werden kurzfristiger. Investitionen und Innovationen werden heruntergefahren. Das Management wechselt immer schneller, genauso wie die Eigentümer – oft anonyme Fonds, die kein Gesicht zeigen, für die Kennzahlen und der schnelle Euro zählen. Und nicht etwa Arbeit und Qualität oder die Zukunft von Standort und Arbeitsplätzen.

Immer mehr sind die Beschäftigten und ihre gewählten Betriebsräte die Einzigen, die den langfristigen Erfolg des Unternehmens im Blick haben. Diejenigen, die über Jahrzehnte im Unternehmen sind und sich in Betrieb, Branche und Produkten auskennen. Warum sollten sie also nicht ebenso viel zu sagen haben wie Inhaber mit immer kürzerem Atem, die das Unternehmen wohlmöglichst auf Pump gekauft haben? Und dann die Belegschaft die Schulden abbezahlen lassen, um wenig später mit hohem Gewinn zu verkaufen.

Mehr Mitbestimmung. So ist es uns passiert, beim Autozulieferer FTE im fränkischen Ebern. Wir haben daraus gelernt und auf allen

Ebenen mehr Mitbestimmung eingefordert. Wir wissen: Um Betrieb, Beschäftigung und Tarifbedingungen langfristig zu sichern, brauchen Beschäftigte und Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte bei Standortentscheidungen, Verkäufen, aber auch bei Investitionen.

Die Frage ist: Fließt das erwirtschaftete Geld in Renditen und Dividenden – oder in Forschung, Entwicklung und Maschinen, die den Unternehmenserfolg und damit auch Arbeit nachhaltig sichern?

Doch Druck und Erfolge im Betrieb allein reichen hier nicht. Dazu sind gesetzliche Änderungen nötig. Derzeit haben Betriebsräte keine wirtschaftlichen Mitbestim-

mungsrechte bei Standortentscheidungen und Investitionen. Und auch in großen Unternehmen mit paritätischem Aufsichtsrat sind der Arbeitnehmerseite die Hände gebunden, weil die Kapitaleseite durch den Aufsichtsratsvorsitzenden immer eine Stimme mehr hat.

Wir brauchen ein Vetorecht im Aufsichtsrat bei Standortentscheidungen. Etwa über eine nötige Zweidrittelmehrheit, wie es bei Volkswagen im VW-Gesetz verankert ist. Der Betriebsrat muss mehr Mitbestimmung im wirtschaftlichen Bereich, etwa bei Investitionen, erhalten. Und schließlich ein Widerspruchsrecht bei Verlagerungen und Schließungen.

Anteile am Unternehmen. Doch um der menschlichen Arbeit, dem »Humankapital«, ihren tatsächlichen Wert zu geben, ist nicht nur Beteiligung an unternehmerischen Entscheidungen nötig, sondern auch an der Wertschöpfung, dem Kapital selbst. Warum sollten Belegschaften nicht einen Anteil an der von ihnen erwirtschafteten Steigerung des Unternehmenswerts erhalten, mit einem Sitz auf der Kapitaleseite im Aufsichtsrat?

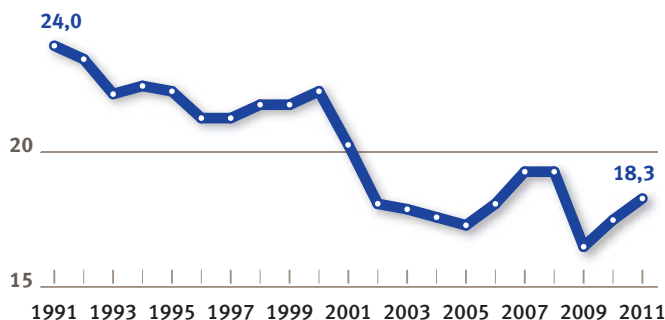
Und warum nicht gar Betriebe komplett in Belegschaftshand? Wozu anonyme Kapitaleigner, wenn sowieso die Belegschaft die Kredite abbezahlt? Denkbar wären etwa Stiftungen oder Genossenschaften. Das Unternehmen würde nach Abbezahlung der Kredite der Belegschaft gehören. Was erwirtschaftet wird, bleibt im Unternehmen und kann langfristig angelegt werden: beispielsweise in Forschungsprojekte, neue Technologie, aber auch für Betriebskindergärten.

Es gibt einige Beispiele für Betriebe, die etwa nach einer Insolvenz von der Belegschaft übernommen wurden und tatsächlich stabiler und rentabler laufen als zuvor. Das Problem ist derzeit noch die Finanzierung: Belegschaftseigene Stiftungen und Genossenschaften kommen schwer an Kredite. Auch hier muss sich dringend etwas ändern.

WISSEN

Investitionen bleiben langfristig auf der Strecke

Der Anteil der Investitionen an der Wirtschaftsleistung sinkt. Ein Ergebnis der immer kurzfristigeren Unternehmenspolitik (Anteil der Bruttoanlageinvestitionen am BIP in Prozent).



Quelle: Statistisches Bundesamt, Infografik: Julia Buschmann



Foto: Siemens AG

Um nachhaltig Beschäftigung zu sichern, sind Investitionen und Innovationen nötig. Im Bild: die Produktion im Siemens Elektronikwerk Amberg, ausgezeichnet als »Beste Fabrik 2011«.

Gegenleistung für Opfer. Zumindest sollten Belegschaft und Gewerkschaft die Gelegenheit nutzen, wenn der Arbeitgeber Zugeständnisse fordert – etwa den Verzicht auf Weihnachtsgeld oder längere Arbeitszeit. Dann sollte die Antwort sein: »Ja, wir geben was. Aber dafür wollen wir auch eine Gegenleistung: mehr Mitbestimmung und Beteiligung, statt nur irgendwann Geld zurück.«

Das verstehen die Beschäftigten. Etwa wenn sie sehen, dass ihre Maschinen immer älter werden und keine neuen angeschafft werden. Oder wenn kein Geld mehr in die Entwicklung fließt. Und wenn wir einfach die Fragen stellen: Kann der Chef mit uns machen, was er will? Oder sind wir beteiligt und reden mit? Wer hat hier was zu sagen?

Mehr Macht. Um diese Machtfrage für uns zu entscheiden, müssen wir stark sein, mit vielen IG Metall-Mitgliedern im Betrieb. Dann können wir dort viel erreichen. Doch wir müssen die Forderung nach mehr Beteiligung auch in die Gesellschaft und in die Politik tragen. Dazu brauchen wir Bündnispartner, die unsere Forderungen mitvertreten. Nur so können wir der Kurzfristigkeit Einhalt gebieten. ■

Juergen.Hennemann@fte.de

Zum Autor



Foto: privat

Jürgen Hennemann, 49, ist Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied beim Autozulieferer FTE Automotive, sowie Mitglied des Beirats der IG Metall. Hennemann gilt als Experte in Sachen Finanzinvestoren und war als Sachverständiger im Finanzausschuss des Bundestags. Er beschäftigt sich mit Möglichkeiten zur Beteiligung der Beschäftigten in und an Unternehmen.

DAS STICHWORT

AT-|Ge|häl|ter, die

Etwa eine Million Angestellte in Deutschland erhalten Gehälter »außer Tarif«, kurz: AT. Ihre Zahl nimmt zu. Es sind hoch qualifizierte Fachleute, die Unternehmen durch Vergünstigungen motivieren und an ihre Firmen binden wollen. Doch nicht immer ist auch AT drin, wo AT draufsteht. Im betrieblichen Alltag ist der AT-Ritterschlag durch den Arbeitgeber nicht selten eine – als Privileg getarnte – Umgehung tariflicher Leistungen.

Abstand. Was Gehälter außer Tarif sind, legen in der Metall- und Elektroindustrie in den meisten Regionen Tarifverträge fest. Um AT zu sein, müssen Entgelte bestimmte Kriterien erfüllen. In der Regel gilt: Die Anforderungen müssen höher als bei den Tätigkeiten in der höchsten Tarifentgeltgruppe sein. Außerdem muss das Jahreseinkommen in vielen Tarifgebieten mindestens 15 Prozent (etwa in Sachsen-Anhalt) bis 35 Prozent (Bayern) über dem höchsten Tarifentgelt liegen.

Tücken. Das klingt klar – und attraktiv. Die Teufel stecken im Detail. Ist das Gehalt wirklich AT? Was rechnen die Arbeitgeber alles zum Entgelt? Oft zählen sie zum Beispiel Altersvorsorge dazu, obwohl sie nicht zum Gehalt gehört.

Jeder neue Tarifabschluss kann den Abstand zwischen AT- und Tarifgehältern schrumpfen lassen. Denn Tarifierhöhungen gelten für AT-Angestellte nicht. Sie profitieren allerdings indirekt von ihnen: Wenn dank Tarifierhöhungen der Mindestabstand zu den höchsten Tarifentgelten nicht mehr eingehalten wird, muss der Arbeitgeber das AT-Entgelt erhöhen.

AT-Beschäftigte leisten jede Menge unbezahlte Überstunden. Rechnet man sie auf die Stundenentgelte um, bleibt vom schönen Schein des AT oft nicht mehr viel übrig. Denn die Tarifgehälter in der Metallindustrie sind in der Regel auf Basis der 35-Stunden-Woche berechnet. Was darüber hinausgeht, muss als Mehrarbeit zusätzlich vergütet oder in Freizeit ausgeglichen werden. AT-Angestellte verpflichten sich jedoch meist, 40 Stunden zu arbeiten. Arbeitsverträge enthalten oft Regelungen, dass Überstunden mit dem Monatsentgelt oder einer Pauschale abgegolten sind.


Immerhin hat das Bundesarbeitsgericht in mehreren Entscheidungen festgestellt, dass Pauschalierungen ohne Begrenzung auf ein Stundenkontingent unwirksam sind. Auch AT-Angestellte haben Anspruch darauf, dass ihre Mehrarbeit angemessen vergütet wird.

AT-Angestellte, die Gewissheit haben wollen, dass ihr Einkommen wirklich das ist, was der Name verspricht, sollten sich vom Betriebsrat oder der IG Metall beraten lassen.

Übertarifliche Leistungen haben übrigens mit außer Tarif nichts zu tun. Es sind Leistungen, die der Arbeitgeber Tarifbeschäftigten freiwillig zahlt. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

TIPP

- »Überstundenrechner« – er zeigt, wie hoch der Stundenlohn ist, wenn unbezahlte Mehrarbeit berücksichtigt wird.
 - »Kleiner Ratgeber für AT-Beschäftigte«
- Beides gibt es unter:
 engineering-igmetall.de